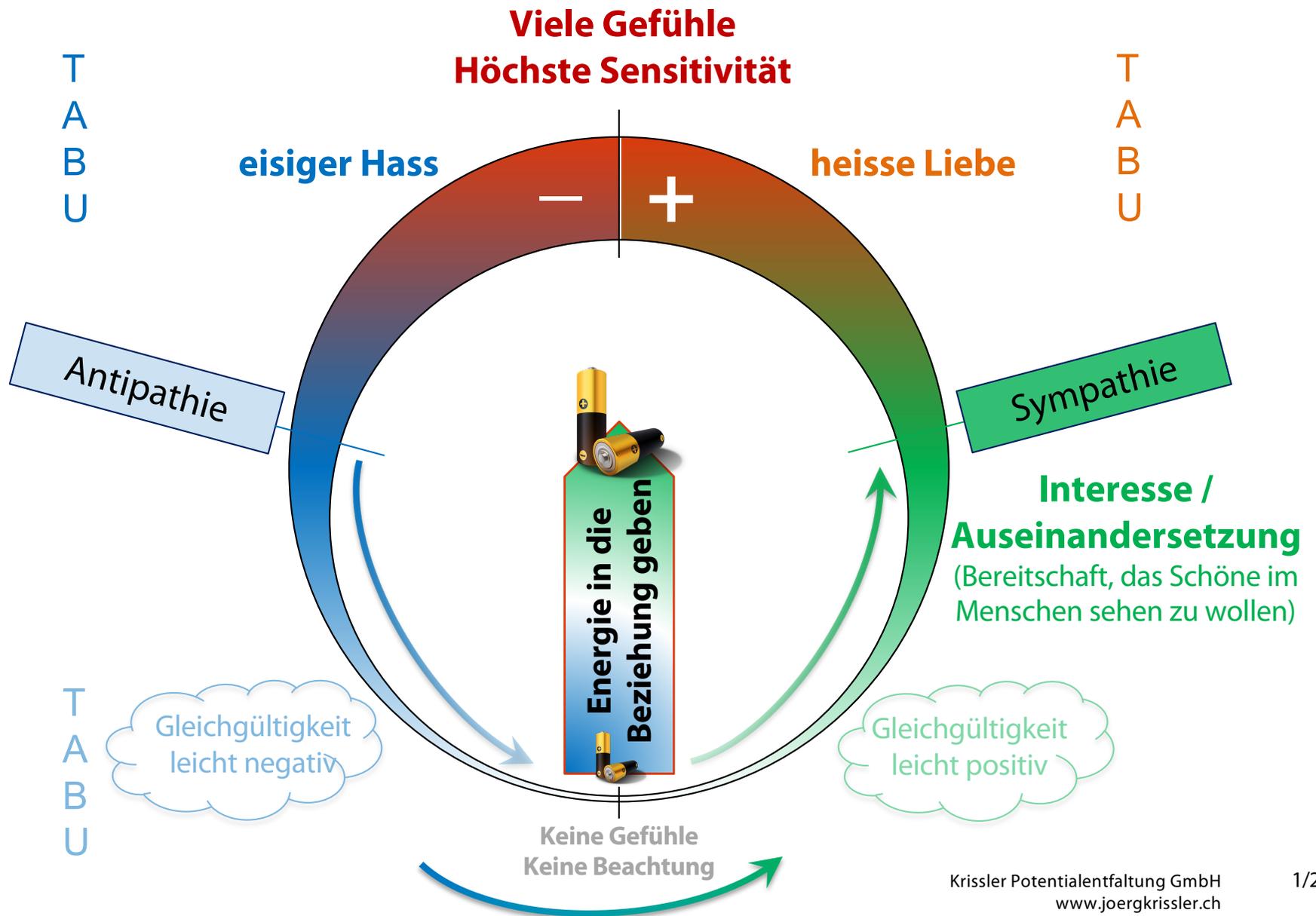


Führung und Gefühle: Das Emotionsrad





Führung und Gefühle: Das Emotionsrad

Das Emotionsrad zeigt auf, wie sich Gefühle und Emotionen linear entlang eines Energiefelds bewegen. Ihr Verlauf ist damit oft berechenbar und eher weniger chaotisch, als man auch annehmen könnte.

Unten in der Mitte des Modells befindet sich der Nullpunkt der Gefühle, die absolute Gleichgültigkeit, das Nicht-Beachten, das Nicht-Wahrnehmen. Vis à vis, ganz oben, zeigt sich das Feld der maximalen Gefühle, jenes mit der höchsten gebundenen Sensitivität.

Eisiger Hass und heisse Liebe stehen unmittelbar beieinander. Sowohl die eine als auch die andere Emotion kann sich innerhalb des Energiefelds in zwei Richtungen entwickeln, also entweder überschwappen oder sich abschwächen. So kann aus eisigem Hass die heisse Liebe werden, oder umgekehrt. Andererseits können beide Emotionen auch in Richtung der Gleichgültigkeit absinken. So betrachtet bergen beide starken Gefühle sowohl Chancen als auch Risiken.

Die Logik des Modells lässt sich überall da nutzen wo es hilfreich ist, vorhandene Emotionen zu orten und eine wertschätzende Grundhaltung zu etablieren, also in jeglichen Beziehungskonstellationen und auch bei Konflikten.

Für Führungskräfte werden im Modell ein konstruktives Handlungsfeld angeboten, aber auch die Tabuzonen transparent gemacht. Achtsame Chefs bewegen sich ausschliesslich im grün dargestellten Feld. Damit sensibilisieren sie sich dafür, jedem Menschen in ihrem Umfeld mindestens ein Grundinteresse entgegenzubringen. Die Beziehung mit den Teammitgliedern gestalten sie so, dass eine gegenseitige Auseinandersetzung stattfinden kann und auch mit Kritik respektvoll umgegangen wird. Damit bewegt sich ihre Energiebewegung im Modell rechts hoch und stabilisiert sich im Feld der Sympathie, die sie mit ehrlicher, konstruktiver, verantwortungsvoller Transparenz erhalten. Führungskräfte, die es verpassen, notwendige Rückmeldungen zu geben und den Kritikpunkt in sich hineinfressen, laufen Gefahr, mit der Zeit die andere Person in ihrer Persönlichkeit abzulehnen (vgl. dazu das Modell «Haltung beim Feedback»). Es braucht Zivilcourage, kritische Themen anzusprechen, aber genau damit lassen sich Beziehungen entwickeln und auf gutem Niveau zu festigen.

Jörg Krissler

Achtsam führen; Eine Orientierungshilfe im Unternehmensalltag

hep Verlag 2019